SOCIAAL PLAN VERZELFSTANDIGING
Sport&Recreatie/Accommodaties

Inhoudsopgave:

PREAMBULE

Ingaande 1 januari 2008 wordt het organisatieonderdeel Sport&Recreatie/ Accommodaties van de Gemeente Haarlem door middel van een samenwerking met NV SRO, statutair gevestigd te Amersfoort, verzelfstandigd. De nieuwe organisatie is een zelfstandig rechtspersoon in de vorm van SRO Kennemerland BV. De Gemeente Haarlem en de Gemeente Amersfoort zijn aandeelhouder van de NV SRO, die optreedt als moedermaatschappij van SRO Kennemerland BV.
Deze wijze van verzelfstandiging heeft tot gevolg dat alle belanghebbende medewerkers in dienst bij de gemeente Haarlem bij deze verzelfstandiging in dienst zullen treden (in arbeidsrechtelijke zin) van SRO Kennemerland BV.
Dit Sociaal Plan is geschreven om de gevolgen van de overgang van het personeel naar deze BV te regelen en de rechtspositionele consequenties te ondervangen. Het Sociaal Plan heeft een aanvullend karakter ten opzichte van de bestaande rechtspositieregelingen (Ambtenarenreglement en het Sociaal Statuut van april 2006) van de Gemeente Haarlem.

SRO realiseert een vestiging in Haarlem voor het verrichten van de werkzaamheden op het gebied van exploitatie, beheer en onderhoud van de gemeentelijke sportaccommodaties, die het in opdracht van de Gemeente Haarlem per 1-1-2008 gaat verrichten. Tussen partijen is vastgelegd dat alle huidige personeelsleden naar de nieuwe organisatie zullen overgaan. Deze overgang vindt plaats aan de hand van een plaatsingsplan.

Een plaatsingsplan, ook wel personeelsplan genoemd, is het voorstel van SRO, geaccordeerd door de stuurgroep aan het College van B en W over de personele invulling van de nieuwe organisatie. Het plan bestaat uit een overzicht van voortgezette en nieuwe functies met functiebenamingen, formatieve omvang, functieniveau, naam van de voorgestelde functionaris, zijn of haar oorspronkelijke functie en schaalniveau, en eventuele bijzonderheden rond de functie of de plaatsing. Ook tijdelijke plaatsingen worden opgenomen in het plaatsingsplan. De medewerkers worden schriftelijk geïnformeerd over hun voorgenomen plaatsing. Het plaatsingsplan is van belang voor de onderbouwing van individuele rechtspositionele besluiten zoals plaatsing en doorstroming.

Een functie die grotendeels ongewijzigd is, dat wil zeggen dat meer dan de helft van de taken wordt voortgezet, blijft in principe bezet door diegene die de functie uitoefent (mens volgt functie). Bij de beoordeling of taken grotendeels (on)gewijzigd zijn, is de functiebeschrijving het uitgangspunt. Plaatsing in een voortgezette functie is per definitie passend.
Voor leidinggevende functies en specifiek door SRO aan te wijzen functies kan van dit principe worden afgeweken. Voor die functies kan een, in nader overleg met het GO af te stemmen, selectieprocedure plaats vinden.

Bij de reorganisatie van de gemeente Haarlem is de garantie afgegeven dat er geen gedwongen ontslagen zullen vallen, waarbij geldt dat van de medewerkers verwacht wordt dat zij – in het geval dat hun functie vervalt - hun medewerking zullen verlenen bij het vinden van een passende functie. Deze garantie geldt onverkort bij deze verzelfstandiging.
Inmiddels is vastgesteld dat alle Haarlemse medewerkers in dezelfde functie en salarisschaal geplaatst kunnen worden in de nieuwe organisatie van SRO. Met de huidige leidinggevende is overeenstemming bereikt over een passende functie binnen de nieuwe organisatie van SRO.

Dit Sociaal Plan beoogt een raamwerk te leveren voor de overgang van personeel van de Gemeente Haarlem naar een andere rechtspositieregeling, zijnde de bedrijfs-CAO SRO (collectieve garanties). Op individueel niveau zullen op basis van het overdrachtsdossier waarnodig maatwerkregelingen worden getroffen. Dit is bij de betreffende garantieregeling in dit Sociaal Plan aangegeven.

SOCIAAL PLAN OVERGANG NAAR NV SRO

Het College van Burgemeester en Wethouders van de Gemeente Haarlem, hierbij vertegenwoordigd door de directeur van de sector Maatschappelijke Ontwikkeling enerzijds;

en de organisaties van werknemers, te weten:

AbvaKabo FNV, hierbij vertegenwoordigd door de heer K. de Buijzer, regiobestuurder
CNV Publieke Zaak, hierbij vertegenwoordigd door mevrouw S. van Rijkom, regiobestuurder
anderzijds;

overwegende dat:

- alle medewerkers genoemd in bijlage A binnen SRO Kennemerland BV een gelijkwaardige functie zullen krijgen;
- medewerkers ten gevolge van de overgang in inkomen geen financieel nadeel mogen ondervinden, één en ander bezien in een brede afweging van de huidige rechtspositie en arbeidsvoorwaarden tegenover de toekomstige rechtspositie en arbeidsvoorwaarden;
- een netto-netto-garantie geldt voor het primaire maandinkomen;
- een gelijk dan wel vergelijkbaar pakket ten behoeve van ziektekostenverzekering en ouderdomspensioen zal worden geboden;
- compensatie in geval van onbillijkheden zal plaatsvinden;
- een zorgvuldige begeleiding van de medewerkers in het traject van overgang zal plaatsvinden;

komen in het kader van de overgang van de bij de voornoemde organisatie werkzame ambtenaren de volgende bepalingen overeen:

I DOELGROEP EN DOEL

Onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan vallen alle binnen Sport&Recreatie/ Accommodaties werkzame personeelsleden die op het moment van de overgang naar SRO Kennemerland BV een ambtelijke aanstelling hebben. Dit Sociaal Plan beoogt het bieden van collectieve en individuele garanties, procedures en regels voor alle personeelsleden die worden geconfronteerd met de verzelfstandiging van Sport&Recreatie/Accommodaties.

II DEFINITIES

Werkgever
De gemeente Haarlem.

Nieuwe werkgever
SRO Kennemerland BV, statutair gevestigd te Amersfoort

Functie
Het geheel van werkzaamheden dat door de *werknemer* is te verrichten.

Bedrijfs-CAO SRO
De collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) zoals deze geldt voor het personeel in dienst van NV SRO.

Ambtenaren Reglement
Het Ambtenarenreglement 1995 van de gemeente Haarlem (AR), inclusief de door de Gemeenteraad en Burgemeester en Wethouders van Haarlem vastgestelde overige rechtspositieregelingen voor personeelsleden.

Functionele schaal
De salarisschaal die op basis van de uitkomst van functiewaardering is vastgesteld.

Peildatum
De datum van de formele verzelfstandiging en de voortzetting van de werkzaamheden door SRO Kennemerland BV is 1 januari 2008.

Het college
Het college van burgemeester en wethouders van Haarlem

III INDIENSTTREDING

3.1. Tenminste 31 dagen voor ontslag uit gemeentedienst, krijgen alle werknemers een arbeidsovereenkomst aangeboden met SRO Kennemerland BV. Op deze arbeidsovereenkomst is de Bedrijfs-CAO SRO integraal van toepassing, met inachtneming van de bepalingen van dit Sociaal Plan.
Individueel verworven rechten worden, voor zover schriftelijk vastgelegd, geïnventariseerd en vastgelegd in (een bijlage bij) de arbeidsovereenkomst.

3.2. Voor alle werknemers die overgaan, geschiedt de indiensttreding bij SRO Kennemerland BV voor onbepaalde tijd en zonder proeftijd.

3.3. Indien op de peildatum sprake is van ziekte zal pas na herstel sprake kunnen zijn van een definitieve overgang. In dat geval zal de indiensttreding plaatsvinden op de eerste van de maand volgende op de datum van herstelmelding.

3.4. Bij de overgang van het dienstverband draagt de gemeente Haarlem zorg voor het overdrachtsdossier, dat in elk geval bevat:
- een bijgewerkt personeelsdossier;
- de bestaande aanstellingsvoorwaarden;
- een overzicht van de van toepassing zijnde verkregen rechten en individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden;
- een recente functiebeschrijving;
- de overige voor de nieuwe werkgever noodzakelijke gegevens

3.5. In het kader van de overgang naar de nieuwe functies zal geen medische keuring en/ of intrede onderzoek plaatsvinden.

3.6. Gelijktijdig met het aangaan van de arbeidsovereenkomst zal aan de werknemers eervol ontslag worden verleend uit de ambtelijke dienst conform de daartoe opgestelde regels in het AR.

IV WERKGEBIED

Alle werknemers die overgaan zijn werkzaam voor en binnen het werkgebied van de vestiging SRO Kennemerland.

V INKOMENGARANTIEREGELING

5.1. De nieuwe werkgever garandeert een gelijkblijvend netto-salaris en een toekomstperspectief (periodieken binnen de gemeentelijke functionele schaal waarin de werknemer is ingeschaald) per peildatum, zoals de werknemer gehad zou hebben zonder de wijziging van rechtspositie. Andere aanspraken worden slechts gegarandeerd voor zover deze schriftelijk zijn vastgelegd.

Binnen de werkingssfeer van de netto-garantie vallen de volgende componenten:
- het bruto-maandsalaris;
- de vakantietoelage;
- de structurele eindejaarsuitkering, gefixeerd per peildatum;
- een eventuele garantietoelage;
- sociale verzekeringspremies of pseudo-premies;
- pensioenpremies ten behoeve van ouderdom, vervroegde uittreding of arbeidsongeschiktheid;
- loonheffing.

5.2. Inpassing in de schalen van de Bedrijfs-CAO SRO geschiedt overeenkomstig de richtlijnen van de Bedrijfs-CAO SRO (artikel 3.6) en de anciënniteit van betrokken medewerker per 31-12-2007. Indien de nieuwe functie wacht op definitieve functieclassificatie vindt de inpassing plaats op een zodanige wijze dat de netto-garantie als bedoeld in het vorige lid geboden kan worden.

5.3. De periodiekendatum wordt voor alle werknemers op de peildatum gebracht. Hieruit mag voor de werknemer geen financieel nadeel voortvloeien.

5.4. De vergelijking tussen de Bedrijfs-Cao SRO en de CAO voor gemeenteambtenaren vindt op 31 december 2007 plaats d.m.v. de cao’s die op dat tijdstip gelden of van toepassing worden verklaard.

VI BOVENWETTELIJKE WERKLOOSHEIDSUITKERING

6.1 In geval van niet verwijtbaar ontslag binnen vijf jaar bij de nieuwe werkgever kan de medewerker een recht doen gelden op een uitkering krachtens hoofdstuk 10a resp. 11 van het AR van de gemeente Haarlem. Voor de berekening van de bovenwettelijke werkloosheids-uitkering wordt dan uitgegaan van het bruto salaris dat men op het moment van ontslag verdient.

6.2 Bij een toekomstige wijziging in de ambtelijke regeling inzake de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering werkt deze gewijzigde regeling qua hoogte en duur door in de toegekende rechten. De huidige regels welke gelden met betrekking tot de toegang tot de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering blijven evenwel onverkort van toepassing.

6.3 De bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is een aanvullende uitkering bovenop de WW-uitkering. Een eventuele uitkering uit hoofde van schadeloosstelling (artikel 37 CAO) wordt hierop gekort.

VII FPU Gemeenten

7.1 De nieuwe werkgever garandeert de betreffende medewerkers die geboren zijn voor 1950 en die op 1 april 1997 deelnemer waren bij het ABP en dat sindsdien zijn gebleven, het recht op een aanvulling FPU Gemeenten.

7.2 De werkgever draagt daarvan de kosten.

VIII TOELAGEN

8.1 Onregelmatigheidstoelage (OT)
De nieuwe werkgever compenseert medewerkers die als gevolg van de overgang naar SRO de onregelmatigheidstoelage (deels) verliezen. Als basis voor de berekening wordt het gemiddelde genomen van het bedrag aan OT dat gedurende de laatste drie jaar aan betrokkenen is uitbetaald. Hierop wordt de vergoeding voor het werken op zon- en feestdagen, zoals op basis van de bedrijfs-CAO SRO wordt uitbetaald, in mindering gebracht. Het resterende bedrag wordt als persoonlijke toelage toegekend. Deze persoonlijke toelage maakt onderdeel uit van de jaarlijkse pensioenopbouw en is onderdeel van het salaris van de medewerker. De persoonlijke toelage blijft gehandhaafd gedurende de periode waarin betrokkene onregelmatige diensten blijft verrichten.

8.2 Inconveniëntentoelage
De nieuwe werkgever compenseert medewerkers die als gevolg van de overgang naar SRO de inconveniëntentoelage verliezen. De betrokken medewerkers wordt een persoonlijke toelage toegekend ter grootte van de huidige inconveniëntentoelage.
De persoonlijke toelage blijft gehandhaafd gedurende de periode waarin betrokkene de werkzaamheden, die conform de regeling van de Gemeente Haarlem recht geven op een inconveniëntentoelage, blijft verrichten.

8.3 Toelagen m.b.t. bedrijfshulpverlening/EHBO
De persoonlijke toelage blijft gehandhaafd gedurende de periode waarin betrokkene de werkzaamheden, die conform de regeling van de Gemeente Haarlem recht geven op een toelage m.b.t. bedrijfshulpverlening/EHBO, blijft verrichten.

IX JUBILEUMGRATIFICATIE BIJ DIENSTVERBAND 12,5 JAAR

9.1 De Bedrijfs-CAO SRO kent geen jubileumgratificatie toe bij een 12,5 jarig dienstverband. Het recht op deze jubileumgratificatie blijft voor de betrokken medewerkers in stand. Bij de overgang naar SRO wordt dit recht opgenomen in de aanstellingsbrief.

9.2 Bij een toekomstige wijziging in de ambtelijke regeling inzake deze jubileumgratificatie werkt deze gewijzigde regeling door in het toegekende recht.

X SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

10.1 Diensttijd doorgebracht bij de overheid, vastgelegd op de peildatum, geldt als diensttijd doorgebracht bij de verzelfstandigde organisatie ten behoeve van de vaststelling van de gratificatie dienstjubilea (artikel 3.18 Bedrijfs-CAO SRO). Het aantal dienstjaren staat in het overdrachtsdossier vermeld.

10.2 Met de werknemers per peildatum vastgelegde en/ of overeengekomen afspraken ter zake een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer worden gegarandeerd dan wel op individuele basis gecompenseerd.

10.3 Door de nieuwe werkgever wordt aan de werknemers de mogelijkheid geboden, onder gelijkblijvende condities, deel te nemen in een spaarloonregeling.

10.4 Indien een studie op het moment van overgang is aangevangen, worden de aan het personeelslid toegekende studiefaciliteiten gegarandeerd.

10.5 De betreffende medewerkers die de afscheidsgratificatie bij pensioen (€ 681,-- netto) door de overgang mislopen, ontvangen daarvoor een gratificatie als compensatie. De hoogte van de gratificatie is afhankelijk van het aantal jaren dat tot aan de pensioengerechtigde leeftijd resteert.
Pensioengerechtigde leeftijd > 10 jaar na 1-1-2008: € 225,- (1/3 van de gratificatie)
Pensioengerechtigde leeftijd < 10 jaar na 1-1-2008: € 450,- (2/3 van de gratificatie)
Pensioengerechtigde leeftijd < 5 jaar na 1-1-2008: € 681,- (1/1 van de gratificatie).

10.6 Vakantie-uren worden zoveel als mogelijk is in 2007 opgenomen. Niet in 2007 opgenomen uren gaan mee over naar de nieuwe werkgever.

10.7 Medewerkers die lid zijn van het zogenoemde Sociaal Voorzieningsfonds kunnen lid blijven van dat fonds. Na 1 januari 2008 kunnen medewerkers geen lid meer worden. De nieuwe werkgever betaalt het werkgeversaandeel.

XI ONDERSTEUNING DOOR DE HAARLEMSE ORGANISATIE

Indien in de periode van vijf jaar na de datum van overgang formatieve reducties noodzakelijk zijn bij de BV waarbij de omvang van de reducties het natuurlijk verloop overtreft, kunnen de medewerkers waarvan de functie vervalt en met reorganisatieontslag worden bedreigd, met eenzelfde positie als die van een herplaatsingskandidaat opteren voor een functie binnen de gemeente Haarlem, mits zij voor de datum van overgang werkzaam waren bij de gemeente Haarlem in een vaste aanstelling. In die zin hebben zij dus gedurende deze periode een terugkeergarantie met een voorrangspositie die gelijk is aan die van een herplaatsingskandidaat binnen de gemeente.

XII GESCHILLENCOMMISSIE

12.1 Er wordt een geschillencommissie ingesteld die tot taak heeft SRO en het college van B&W van Haarlem te adviseren over geschillen inzake de toepassing en uitvoering van dit Sociaal Plan.
De Geschillencommissie bestaat uit drie leden: een op voordracht van SRO, een op voordracht van b&w van Haarlem en een op voordracht van de vakorganisaties.
In de commissie kunnen geen medewerkers/directieleden van SRO zitting hebben.
De leden kiezen uit hun midden een voorzitter.

12.2 De werknemer die zich niet kan verenigen met een besluit van SRO kan in bezwaar komen bij de geschillencommissie .
Geschillen dienen schriftelijk aan de commissie te worden voorgelegd. De commissie stelt de indiener in de gelegenheid zijn bezwaar mondeling toe te lichten en stelt de NV en het college in de gelegenheid daarop te reageren. De bezwaarde kan zich laten bijstaan door een raadsman.
De commissie brengt binnen 4 weken nadat het geschil is voorgelegd advies uit.
Een unaniem advies wordt door de NV overgenomen.

XIII HARDHEIDSCLAUSULE

13.1 Voor gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet kan de in 9.1 genoemde geschillencommissie naar redelijkheid en billijkheid een op de individuele situatie van het personeelslid gerichte bijzondere regeling adviseren.

13.2 De werknemer die zich niet kan verenigen met de bijzondere regeling kan de daartoe geëigende rechtgang volgen.

XIV INWERKINGTREDING

14.1 Per peildatum overgang is op de rechtstoestand van de werknemers de bedrijfs-CAO SRO integraal van toepassing, onder toepassing van de bepalingen in dit Sociaal Plan en de op individuele basis vastgelegde en overeengekomen condities.

14.2 Dit Sociaal Plan treedt in werking op het moment dat:
- het Sociaal Plan door alle partijen is goedgekeurd en ondertekend;
- de overgang in formeelrechtelijke zin is geregeld.

Aldus overeengekomen te Haarlem op 13 december 2007.

Namens het College van Burgemeester en Wethouders,
De heer C. van Velzen
Wethouder Personeelszaken,

De vakorganisaties van Overheidspersoneel, rechtsgeldig vertegenwoordigd door,

Mevrouw S. van Rijkom

De heer K. de Buijzer

Bijlage A

Lijst belanghebbenden (incl. vacatures)

hoofd S&R/Accommodaties	1,00
medewerker verhuur	1,00
medewerker verhuur/applicatiebeheerder	1,00
secretariaatsmedewerker	0,89
chef Servicestation	1,00
coördinator beheer gymlokalen/werkvoorbereider	1,00
onderhoudsmonteur accommodaties	2,00
chauffeur	1,00
allround monteur/reserve chauffeur	2,00
medewerker accommodaties	4,00
rayonleider	2,95
terreinmeester	18,43
chauffeur trekker/voorlader	3,00
maaier	2,00
	41,27